

第 81 回大学院部会 意見交換における主な意見

1. 入学・修了関係

【博士離れ・志願者の確保】

- 大学院教育だけではなく、学部教育、初等中等教育から、将来の我が国を牽引する「知のプロフェッショナル」育成を一貫して行う必要があるのではないか
- 博士は入学者以上に志願者が減り選抜が機能していない恐れすらあるのではないか。博士課程、アカデミア、研究者というものの魅力が低下しているのではないか。
- 博士に進学してもらうためのリクルーティング、マーケティングがなされていない。優秀な学生をリクルート合戦してもおかしくないのに、当然のように優秀者が進学して来るはずだという前提で課題をとらえていないか。
- 学生生活を送る中で近くに魅力的な博士人材がいることが、意外と進学動機を中心に近いところにあるように見える。
- 日本型の教育は修士から研究を軸としてしまい、博士もその延長線に過ぎないことが魅力のない一因ではないか。修士はスクーリング中心で博士になったら研究するようになれば変わるのでは。

【出口・キャリアパスの多様化】

- リーディング大学院と一般の博士課程の進路の違いについて分析はなされているのか
- リーディング大学院の学生は産業界としても実際欲しい人材。就職に有利であるという評判が立ってくると良い流れになるのでは。
- ドクターを取ってからの就職について、日本企業は相手にしてくれない一方、外資系企業は経験をプラスに評価してくれた。日本企業にもう少し頑張ってもらいたい。
- 企業活動において海外と話をする上では Ph.D を持っているということは評価してもらえる。研究のみならず、テクノロジー系の仕事をしていく上でも Ph.D は非常に重要ということも示すべき。
- 企業においても高度な IT リテラシーや数学、AI など様々な分野で深い知識が求められている。大学院を出る高度人材に対する需要は今後大きくなりこそすれ少なくなることはないだろうが、そういうリーダーになりうる人材をどう育成していくかというハウツーのところをもっと産業界と大学で議論をしていくべきではないか。
- 一律で博士課程として考えるよりも、多様な個性を持った人材として展開していくのがよいのではないか。
- 博士の経歴の多様化を進めていくと、皆が博士の有用性を理解することに繋がるのではないか。

【博士の活躍状況の可視化】

- 日本社会全体としての能力向上のために博士課程がどのくらい役立っているかを示さねばいけないのではないかと。博士課程を出て社会で活躍している人材がどれほどいるのか、ということ調べていかないといけないのでは。
- 理工系は、就職に有利だからという理由で進学している学生が多いため修士課程の進学率が非常に高いが博士に進学しない。Ph.Dの取得が「知のプロフェッショナル」としての称号を与えられることだという認識を学生が持っていない。
- グローバル企業におけるPh.Dホルダーの数であるとか、採用時の処遇などについて具体的なデータがあると、活躍する博士のイメージがつかみやすいのではないかと。

【人材流動性の向上】

- 人材の流動性を高めていかないと、いくら社会人博士の数が増えても社会に浸透していない。
- アカデミアに入ってから、あるいは産業界に入ってから、相互に動くようなセクター間の流動性が未だ非常に低い。一度企業に勤めてから大学教員に異動する、あるいはその逆とすることができるように改善を図っていくべきではないかと。

2. 教育内容・カリキュラム関係

【グローバル化対応】

- グローバル化対応については遅れているのではないかと。会社でMBAを取得するにしても費用負担をしているのは海外ビジネススクールのTOP20や海外のロースクールに派遣し現地弁護士事務所でのトレーニングを行わせる等の方が、企業にとっては望ましいという状況。ぜひグローバル化の視点も大事にしてほしい。
- 博士人材は外資・金融の観点でも優秀で良い人材は是非取りたいと考えている。しかし、国内大学出身者と海外大学出身者を比較してみると、マネジメント能力や英語でのコミュニケーション能力が弱い。博士人材はすぐ経営サポートができるような素養を持って入ってきてほしいが、欧米の方に比べて地頭では負けないが、即戦力という意味では厳しい現状。

【組織の枠を超えた人材育成】

- リーディング大学院を実際に運営してみて、このプログラムを成功に導くのは大学の教員だけでは無理があり、産業界、行政、国際機関などの人々が一緒になって人を育てていく意識を持つことが必要と感じる。特に事業期間が終了した後のことを考えると、教育機関以外の組織も一体となって人を育てていく体制が必要になる。

【生産性の向上】

- 部局の壁を取り払い生産性を高める仕組みを考えることが必要。日本の大学は、自部局ですべてを取り込もうという意識、学部学生や修士学生を博士まで自分たちで面倒をみようという意識が強すぎるのではないか。その点からいえば、サブプログラムやサーティフィケートという形の学位プログラムは一つの解に近いとも感じている。

【人文・社会科学系の課題】

- 文理融合に重点を置く博士課程については理系とは違い、産業界の採用現場は前例もなくかなり困惑。学生を受け入れてもらうのに苦労した。
- 文系の大学院はアカデミア志望の学生が大多数というのが現状で、産業界も文系博士に対して門戸を開いているとは言えず、奥の深い問題と感じている。
- 文科系の博士は教員以外の進路が見えてこず、多くの大学院の博士課程は留学生ばかりになっている状況を踏まえるべき。
- 人文系については色々と議論があり、学問としての必要性は随分と応援もして頂いたが、人文系の教育の在り方がこれでいいのかという点は何も解決していない。
- 大学の中でも人文系が何をしているか見えていないところがあり、また、国の政策などの対象とならないことも多い。リーディング大学院にも関与しているがメインストリームではなく、人文系として何をすべきかを見えてくるようにすることは大変重い課題。

3. その他

【専門職大学院】

- 専門職大学院の必置教員の柔軟化を考えるべき。教育現場で必要なのは最先端の実務家だが、5年前、10年前の内容を教える教員となるケースも。実務家教員の雇用後のキャリアパスや能力審査、現役実務家の活用方策（ローテーション方式や優遇策の検討）を検討して頂きたい。

【リーディングプログラム】

- リーディングプログラムの支援終了後、プラスアルファの留学やインターンシップなどがなくなると元に戻ってしまうのではないかと危惧。
- 技術系では博士採用はこれまでも大量に採用は行っているが、リーディング大学院のオールラウンドプログラムは非常に評判も良く、産業界としてはみんな欲しがっているのではないか。
- リーディング大学院は、現時点の目で見てみればもっと企業就職の割合が高くて良いと思える。理工系の修士で普通に就職できるのは、そこはマッチングが上手く行っているから。博士課程の特色を生かした産業界とのマッチングの仕組みを考えて、例えば8割は企業に就職するような方向を考えてもよいのではないか。

- この 10 年博士課程に集中的に予算等を投下してきたが、対象以外には波及していない。
- 博士のキャリアパスについていえば、リーディングの上手く行っている取組をどう他の大学にも展開していくかということが非常に大事。

【社会人の学び直し・博士課程への社会人入学】

- 社会人が大学院に戻ることに躊躇する状況。企業がフルサポートしないような、自ら時間を見つけて大学院に通う社会人や、退職して大学院に学び直しに来る社会人のモチベーションを上げるためには何をすべきかを議論できると良いと思う。